

LA REVUE
Associations
Décembre 2012 | n° 52
L'actualité juridique, sociale, fiscale et comptable
DOSSIER
Salariat
L'association et ses salariés : mode d'emploi
pages 8 à 11
ZOOM
Réduisez les délais pour établir vos comptes annuels
In Extenso
Deloitte.

Sommaire

LA REVUE **Associations**

L'actualité juridique, sociale, fiscale et comptable

Décembre 2012 | n° 52

La revue Associations est réalisée par la cellule Associations du groupe Deloitte - In Extenso, en partenariat avec Sid Presse.

Directeurs de la publication **Philippe Guay, Pascal Levieux** | Rédacteur en chef **Michèle Lorillon** | Secrétariat de rédaction **Agathe Trignat** | Directeur marketing **Martin Mathieu** | Conception, édition **SID Presse**

SIÈGE SOCIAL : **In Extenso Opérationnel**
81 bd de Stalingrad - BP 81284 - 69608 Villeurbanne Cedex
www.inextenso-associations.com

PHOTO COUVERTURE : PRESSMASTER

Édito

Record battu !

Vous avez été près de 4 300 à venir au 7ème Forum National des Associations et Fondations. Cette participation en forte hausse confirme le caractère incontournable de cette manifestation annuelle. Les dirigeants du secteur associatif en ont fait un rendez-vous d'échanges, de débats et de formation riche d'enseignements. Nous avons été très honorés de vous accueillir nombreux sur notre stand, nos ateliers et conférences.

Ce numéro est pour nous l'occasion de faire le point et d'apporter nos recommandations sur les caractéristiques de l'association employeur, les démarches à effectuer, les écueils à éviter. Et puis, il est temps de penser à préparer votre bilan. Le zoom vous invite à réfléchir sur la préparation de cette étape, importante pour les comptables et les trésoriers. Nous vous livrons quelques astuces pour éviter le stress de cette épreuve annuelle.

Bonne lecture et excellentes fêtes de Noël !





Philippe GUAY **Pascal LEVIEUX**

Directeurs de la publication

Droit pénal

Combattre le harcèlement moral au travail

Le point sur les démarches à accomplir pour lutter contre le harcèlement moral au travail.

En matière de harcèlement moral, et plus généralement dans tous les domaines ayant trait à la sauvegarde de la santé et de la sécurité des salariés, vous avez, en tant qu'employeur, une obligation de résultat. Par conséquent, dès lors qu'un de vos salariés est victime d'un acte de harcèlement moral, votre responsabilité est automatiquement mise en cause. Il est donc impératif pour vous de prévenir les actes de harcèlement et de protéger les victimes.

Prévenir le harcèlement moral

Vous êtes tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éviter que des actes de harcèlement moral surviennent dans votre association. À cette fin, vous êtes libre de choisir les moyens mis en œuvre. La loi vous impose toutefois d'afficher le texte de l'article 222-33-2 du Code pénal (qui définit les actes de harcèlement moral et les sanctions applicables) dans les lieux de travail.
En outre, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral (articles L.1152-1 et suivants).

Protéger les victimes et les témoins

Un salarié ne peut être ni sanctionné, ou licencié, ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire d'aucune sorte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral, ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. En effet, toute sanction prise à l'encontre d'un salarié victime ou témoin de harcèlement moral, y compris un licenciement, est susceptible d'être annulée.

Sanctionner le harceleur

Lorsque le harcèlement moral dont est victime l'un de vos salariés est le fait d'un de ses collègues de travail, vous devez sanctionner ce dernier dans le but d'y mettre un terme. Sachant que les tribunaux admettent que la sanction prise puisse aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Prévention

Les délégués du personnel peuvent exercer leur droit d'alerte auprès de l'employeur s'ils sont témoins ou s'ils sont informés de faits de harcèlement moral.



DOCTORKAN

SANCTIONS PÉNALES APPLICABLES

Les faits de harcèlement moral sont punis d'une peine d'emprisonnement de 2 ans et d'une amende de 30 000 €. Quant aux discriminations dans le travail (en matière de rémunération, de formation, de promotion professionnelle…) commises à la suite d'un harcèlement moral, elles sont désormais punies d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €.

Heures supplémentaires

Déduction de charges



MIPAN

La deuxième loi de finances rectificative du 16 août 2012 a supprimé la réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale sur les heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1er septembre.
Elle a, en revanche, maintenu la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires, mais en la réservant aux seules entreprises de moins de 20 salariés.
Le montant de cette déduction vient d'être fixé, par décret, à 1,50 € par heure supplémentaire. Comme annoncé, il reste identique à celui qui était jusqu'alors en vigueur.

Décret n° 2012-1074 du 21 septembre 2012, JO du 23

Rupture conventionnelle

Indemnité et forfait social

L'indemnité due en cas de rupture conventionnelle homologuée est soumise à la CSG et à la CRDS pour la part qui dépasse le montant minimal de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective applicable ou, à défaut, par la loi. La part exonérée de CSG-CRDS est toutefois limitée à deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass), soit 72 744 € en 2012.
Le gouvernement prévoit d'assujettir au forfait social de 20 % l'indemnité de rupture conventionnelle en deçà du plafond exonéré de CSG-CRDS. Cette mesure serait applicable à partir du 1er janvier 2013.

Art. 20, PLFSS pour 2013, 30 octobre 2012

Les emplois d'avenir

Entrés en vigueur le 1er novembre, les emplois d'avenir vont permettre à de nombreuses associations d'offrir du travail à des jeunes sans qualification. Présentation de ces contrats aidés.

Les emplois d'avenir : principales caractéristiques	
Employeurs concernés	Employeurs du secteur non-marchand (organismes de droit privé à but non lucratif, collectivités territoriales), structures organisant des parcours d'insertion, personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public. Les particuliers employeurs sont exclus du dispositif. **Seuls les secteurs d'activité présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois sont concernés.**
Salariés bénéficiaires	Être âgé de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail, sans qualification ou peu qualifié (niveau CAP/BEP) et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (6 mois de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois). **Priorité accordée aux jeunes résidant dans des ZUS ou ZRR** (zones urbaines sensibles ou de revitalisation rurale) et dans les départements d'outre-mer. **Deux dérogations :** - travailleurs handicapés pas ou peu qualifiés âgés de moins de 30 ans ; - jeunes ayant engagé des études supérieures et résidant dans des ZUS ou ZRR ou départements d'outre-mer.
Types de contrat de travail	**Contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) :** **- CUI-CAE** (contrat d'accompagnement dans l'emploi) : pour les employeurs du secteur non-marchand. Les emplois d'avenir conclus avec les collectivités territoriales et leurs groupements ou par une personne morale de droit public (hormis l'Etat) doivent être à durée déterminée. **- CUI-CIE** dans le secteur marchand. **Spécificités de ces contrats :** - CDD conclu pour une durée de 36 mois, sauf cas particuliers ; - Salarié occupé à plein temps, sauf cas particuliers liés à la situation personnelle du bénéficiaire, à la nature de l'emploi occupé ou au volume de l'activité ; - Au terme du CDD, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an.
Suivi et formation du salarié	**Engagement de l'employeur à former le salarié,** principalement pendant le temps de travail, pour lui permettre d'accéder à un niveau de qualification supérieur. **Accompagnement du salarié pendant la durée de son contrat,** sur le plan professionnel et social, par Pôle Emploi. **Au terme de l'emploi d'avenir, le jeune :** - bénéficie d'un bilan relatif à son projet professionnel ; - se voit reconnaître les compétences acquises par attestation ; - peut être embauché, notamment par voie de contrat de professionnalisation ou de contrat d'apprentissage.
Aide de l'État	Montant de l'aide versée pendant la durée du contrat de travail : - dans le secteur non-marchand : 75 % du taux horaire brut du Smic + exonération de charges sociales liée à la conclusion d'un CUI-CAE ; - dans le secteur marchand : 35 % ; - pour les GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) et les entreprises d'insertion éligibles, le taux de prise en charge est fixé à 47 %.
Durée de l'aide	**Principe : durée maximale de l'aide fixée à 36 mois** **Exception :** durée pouvant être dépassée dans la limite de l'action suivie afin de permettre au salarié d'achever une formation. **Conditions à remplir par l'employeur :** - être en mesure de justifier de sa capacité à maintenir l'emploi ; - prendre des engagements sur le contenu du poste proposé, les conditions d'encadrement du salarié, les actions de formation à réaliser, les possibilités de pérennisation de l'activité. L'exécution des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, est examinée par l'autorité délivrant la décision d'attribution de l'aide à chaque échéance annuelle. Le non-respect de ces engagements justifie le remboursement intégral de l'aide financière, et peut motiver le refus d'une nouvelle aide après un 1er contrat.

Pour plus de précisions : http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir/2189/
Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012, JO du 27 ; Décrets n° 2012-1210, n° 2012-1211 et n° 2012-1207 du 31 octobre 2012, JO du 1er novembre

Données fiscales
Mise en ligne du site bofip-impôts.gouv.fr

La direction générale des Finances publiques a réuni dans une base documentaire, accessible en ligne, l'ensemble de ses commentaires portant sur les dispositions fiscales en vigueur (ou encore susceptibles d'avoir des effets pour les contribuables). Baptisée « Bulletin officiel des finances publiques - Impôts » (BOFiP-Impôts), cette base se substitue, depuis le 12 septembre 2012, aux autres fonds documentaires et notamment au « Bulletin officiel des impôts ». Ainsi, juridiquement, seuls les commentaires publiés au « BOFiP-Impôts » sont désormais, en principe, opposables à l'administration fiscale. Les commentaires publiés antérieurement, qui n'auraient pas été repris dans la base, demeurent toutefois opposables pour le passé et restent accessibles sur les anciens sites.

En pratique : les nouveaux commentaires ne sont plus diffusés sous forme d'instructions ou de rescrits autonomes, mais sont directement intégrés dans la base consolidée. Les usagers peuvent en prendre connaissance par des messages d'information publiés dans la rubrique « Actualités » de la page d'accueil du site.



Nous commenterons, dans nos prochains numéros, les quelques points de divergence déjà relevés alors que cette base a été annoncée « à doctrine constante ».

Instruction fiscale du 7 septembre 2012, BOI 13 A-2-12 du 7

Mobilisation du FEDER
Soutien de la croissance et de l'emploi

La France bénéficie de 15,8 milliards d'euros de financements communautaires au titre de la période 2007-2013, cofinancés par les fonds structurels. Le Pacte européen pour la croissance et l'emploi de juin 2012 prévoit également, au 1er juillet 2012, l'attribution de 2,6 milliards d'euros pour la France, sur les programmes opérationnels FEDER.
La totalité de cette programmation n'est pas complètement activée.
Le Premier Ministre encourage donc les préfets de région à dynamiser les niveaux de programmation et de paiement des programmes en faveur de la croissance et de l'emploi afin de permettre ainsi une meilleure fluidité de paiement des subventions.

Circulaire du Premier Ministre, Mesures en faveur de la mobilisation du FEDER pour la croissance et l'emploi, 27 août 2012

Associations
Qui peut agir en justice ?


S. JACKAL

Toute association régulièrement déclarée et publiée peut agir en justice si cette action entre dans le cadre de la réalisation de son objet social tel qu'il est énoncé dans ses statuts.
Les litiges rencontrés par les associations sont traités par des juridictions judiciaires (exemples : contentieux avec un de ses membres, mise en cause de sa responsabilité ou de celle de ses dirigeants), et parfois par des juridictions administratives, sous certaines conditions.
L'association doit désigner un représentant pour agir en justice. Généralement, les statuts déterminent librement l'organe compétent pour décider d'agir en justice et celui qui est qualifié pour représenter l'association en justice.
Les juges considèrent qu'en l'absence de précision des statuts sur l'organe décidant d'agir en justice, une action est valablement engagée par le représentant de l'association désigné pour la représenter.
Toutefois, il est impératif que la décision de l'assemblée générale ou d'un autre organe, désignant la personne ayant qualité pour représenter l'association en justice, soit actée par écrit, dans le procès-verbal de l'assemblée par exemple.
C'est ce que la Cour administrative d'appel de Nancy vient de rappeler. Elle a considéré qu'une simple attestation de la main du président n'était pas suffisante pour qu'il agisse en justice pour le compte de l'association, dès lors que les statuts stipulaient que le conseil d'administration devait l'autoriser préalablement.

Cour administrative d'appel de Nancy, 4 juin 2012, n° 11NC01091,

Dissolution d'association
Pas de rétroactivité

Le Comité de coordination du registre du commerce et des sociétés a rendu un avis intéressant qui s'applique également aux associations.
La dissolution d'une association entraîne sa liquidation. Sa personnalité morale ne demeure que pour les besoins de sa liquidation et un liquidateur est nommé, lequel sera l'unique responsable des opérations de liquidation.
Une assemblée générale ne peut pas décider d'une dissolution rétroactive, pour deux raisons :
- cela remettrait en cause la validité des décisions prises par l'organe délibérant pendant la période comprise entre la date supposée de la dissolution et la date de la décision de l'assemblée ;
- ce serait admettre que l'activité ait été exercée de manière illicite pendant cet intervalle.

Avis n° 2012-025 du CCRCS du 30 mai 2012

Associations

Pas d'adhésion forcée

En respect des libertés fondamentales reconnues par la commission européenne, une association ne peut pas obliger une personne physique ou morale à adhérer.
C'est la décision rendue par la Cour de cassation dans un litige opposant une société dont l'obligation lui avait été faite, dans le cadre d'un bail locatif, d'adhérer à une association de commerçants d'un centre commercial, pendant toute la durée du bail. Dès lors, la société avait demandé le remboursement des cotisations versées, ce qui lui a été refusé. En effet, la Cour de cassation a jugé que même si la clause d'adhésion était nulle, l'entreprise était tenue de verser à l'association une somme de même valeur que les cotisations en contrepartie des prestations de promotion réalisées.

Cassation civile 1ère, 12 juillet 2012, n° 11-17587,

Occupation du domaine public

Quel tribunal compétent ?

Le Conseil d'État vient de rappeler quel est le tribunal compétent lors d'un litige portant sur des faits se déroulant sur le domaine public. Il s'agissait d'une affaire qui opposait la commune de Strasbourg à l'association Alligator suite à la chute d'un arbre survenu lors d'un concert donné par l'association dans le cadre d'un festival organisé par la commune.
Les juges ont rappelé que l'article L.2331-1 du Code général de la propriété des personnes publiques indique que tous litiges relatifs aux autorisations ou contrats comportant occupation du domaine public, quelles que soient leur forme ou leur dénomination, accordées ou conclus par les personnes publiques ou leurs concessionnaires, doivent être portés devant la juridiction administrative.

Conseil d'État, 1er août 2012, n° 348115

Sécurité informatique

Bien gérer ses mots de passe

Des outils sont conçus pour protéger et administrer les nombreux mots de passe dont nous avons chaque jour besoin.



Pour être efficace, un mot de passe doit à la fois être facile à retenir, difficile à deviner, différent pour chaque compte et régulièrement changé. Un ensemble de contraintes qui, vu le développement des accès sécurisés sur intranet et Internet, rend l'exercice difficile pour ne pas dire impossible. Une bonne raison pour utiliser un gestionnaire de mots de passe.

Un gestionnaire de mots de passe ?

Un gestionnaire de mots de passe est un logiciel administrant une base de données sécurisée. Il a pour principale mission de stocker vos identifiants et tous les mots de passe associés et de vous permettre de vous connecter automatiquement sur chacun des sites sécurisés auxquels vous êtes abonné. Ces programmes peuvent être présents sur le disque dur de votre ordinateur, mais également en ligne (cloud), ce qui présente l'avantage d'en permettre l'accès à partir de n'importe quelle machine.

De véritables coffres-forts

Tous les gestionnaires de mots de passe utilisent des systèmes d'encodage très puissants pour interdire l'accès aux données qu'ils abritent. Par ailleurs, certains de ces logiciels proposent également des systèmes anti-intrusion commandant l'effacement de l'ensemble des identifiants et mots de passe au-delà d'un certain nombre de tentatives infructueuses d'ouverture. D'autres offrent aussi des claviers virtuels pour saisir les mots de passe à l'abri des « keyloggers » (logiciel espion enregistrant les frappes du clavier).

Des mots de passe incassables

Dans la mesure où le gestionnaire se charge de les mémoriser, il n'y a plus de raison de choisir des mots de passe simples à retenir. Aussi convient-il d'oublier le célèbre « password », la date d'anniversaire, le prénom du petit dernier, les suites alphanumériques (123, ABC…) ou l'incontournable « azerty ». Pour être difficile à casser, un mot de passe doit n'avoir aucun sens, et être composé de différents signes (chiffres, lettres majuscules et minuscules issues de différents alphabets, caractères spéciaux…).

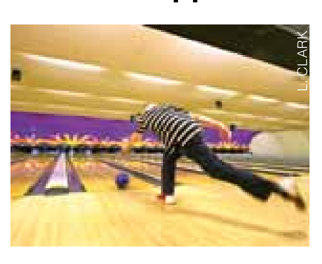
Où les trouver ?

La plupart des navigateurs intègrent des systèmes d'enregistrement des mots de passe. Toutefois, ces outils restent rudimentaires. C'est pourquoi il faut leur préférer des logiciels spécifiques. Il en existe des dizaines, proposés gratuitement ou contre quelques euros par les éditeurs de logiciels de sécurité (Norton, Avast, Kaspersky...) ou sur les plateformes de téléchargement (App Store, Google Play, Telecharger.com...).

UN MOT DE PASSE UNIQUE !

L'utilisateur d'un gestionnaire de mots de passe offre la possibilité de n'avoir plus à en retenir qu'un seul : celui qui permet de l'utiliser et d'accéder à son contenu. Un mot de passe unique qu'il conviendra, bien sûr, de choisir avec soin, de changer régulièrement et de ne pas noter sur un « post-it » collé sur le bureau !

Équipements sportifs
Convention collective applicable


L. CLARK

Après bien des tergiversations, les structures de droit privé à but lucratif, dont l'activité principale porte sur la gestion d'équipements sportifs (piscine, patinoire, centre fitness, bowling…) passent de la Convention des Espaces de loisirs et culturels à la Convention Collective Nationale du Sport, comme l'a confirmé le Conseil d'État dans sa décision du 24 septembre 2012.
Afin de permettre un passage en douceur, un accord de branche a été conclu et étendu par un arrêté du 2 août 2012, permettant de déroger, à titre transitoire, à certaines dispositions : salaire minimum, temps de travail…

Conseil d'État, 24 septembre 2012, n° 340576

Arrêté du 2 août 2012, JO du 12

Accueil collectif de mineurs
Encadrement possible par des stagiaires

La possibilité prévue par le Code du sport de confier l'encadrement d'activités physiques aux stagiaires de la formation professionnelle dans les métiers du sport est étendue aux mêmes activités se déroulant dans les structures d'accueil collectif de mineurs.
Et ce notamment pendant les séjours de vacances et les accueils de loisirs, sous l'autorité d'un tuteur titulaire d'une certification professionnelle et après que le stagiaire ait satisfait aux exigences préalables à une mise en situation pédagogique.
Un décret vient de modifier ainsi l'article R. 227-12 du Code de l'action sociale et des familles.

Décret n° 2012-1062 du 17 septembre 2012, JO du 19

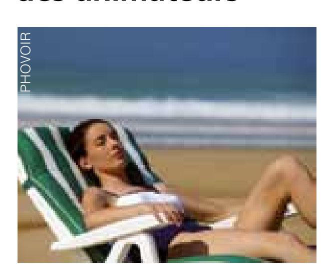
Sport
Responsabilité des associations


MODESTIL

Encore une décision judiciaire mettant en cause la responsabilité d'une association sportive dans le cadre d'un dégât causé pendant une rencontre sportive.
Rappel des faits : lors d'un échauffement avant une rencontre de hockey sur glace, une personne a été blessée par un palet. Elle assigne l'association sportive en sa qualité de gardien du palet.
L'association sportive a été déclarée responsable du dommage par la Cour d'appel de Grenoble. Cette dernière considère que l'association est la gardienne de la chose qui a causé le dommage et, à ce titre, en est responsable.

Cour d'Appel de Grenoble, 4 septembre 2012, n° 11/00383

Colonies de vacance
Repos compensateurs des animateurs


PHOVOIR

Afin de se conformer à la législation européenne, la loi de simplification du droit du 22 mars 2012 (dite loi Warsmann) a prévu un repos compensateur lorsque le droit à repos quotidien est supprimé.
Ainsi, le principe d'un repos quotidien de onze heures consécutives par période de vingt-quatre heures a été institué. Mais compte tenu de la réalité de l'activité des colonies de vacances, il peut être remplacé, en totalité ou partiellement, par des repos compensateurs.
En tout état de cause, à l'issue de la période de référence maximum de vingt-et-un-jours, l'animateur doit bénéficier de l'ensemble des repos auxquels il a droit.
La Direction générale du travail ainsi que le Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative ont publié une circulaire ayant pour objet d'apporter des précisions sur la mise en œuvre du repos compensateur équivalent pour les titulaires d'un contrat d'engagement éducatif (CEE) en cas de suppression ou de réduction du repos quotidien selon la durée du séjour.
Lorsque les animateurs doivent être présents en permanence sur le lieu de l'accueil, le repos quotidien peut être supprimé. L'article D. 432-3 du Code de l'action sociale et des familles précise la part minimale du repos compensateur qui doit être prise pendant l'accueil en fonction de la durée de celui-ci.
Il est possible d'accorder le repos compensateur de manière fractionnée, sachant que les périodes de repos doivent être de quatre heures consécutives au minimum.
Les modalités de prise du repos compensateur s'apprécient sur des périodes de sept jours consécutifs.
Pour chaque période de sept jours, l'animateur devra obligatoirement bénéficier, en sus du repos compensateur, de vingt-quatre heures consécutives de repos hebdomadaire.
La circulaire présente deux tableaux de prise des repos compensateurs en fonction de la durée du séjour, selon que le repos quotidien est totalement ou partiellement supprimé.

Art. 124, Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, JO du 23

Circulaire n° DJEPVA/DJEPVAA3/DGT/2012/230 du 11 juin 2012 relative aux conditions de mise en œuvre du repos compensateur équivalent au repos quotidien pour les titulaires d'un contrat d'engagement éducatif



Dossier

In Extenso

Salariat

L'association et ses salariés : mode d'emploi

Avec 1 800 000 salariés à temps plein ou à temps partiel, l'emploi salarié dans les associations représente près de 5 % du volume total de l'emploi en France. Grande ou petite association, le salariat vous concerne donc forcément.

DOSSIER RÉALISÉ
PAR GAËLLE DADDI
IN EXTENSO

Si de prime abord, l'embauche d'un salarié relève d'une démarche de gestion du personnel, elle ne peut intervenir que dans le respect d'un ensemble de règles juridiques qu'en tant qu'employeur, vous devez connaître.

L'embauche d'un salarié

Contrôles préalables à une embauche

Bien que le principe de la liberté d'embauche existe, il est atténué par des vérifications auxquelles il est nécessaire de procéder avant d'effectuer le recrutement, notamment :

- l'association doit vérifier la date de naissance d'un salarié. En effet, sauf exceptions prévues par le Code du travail (Art. L.4153-1 du Code du travail), les jeunes de moins de 16 ans ne peuvent travailler. Aussi, l'employeur peut avoir à justifier auprès de l'inspection du travail de la date de naissance d'un travailleur âgé de moins de 18 ans (Art. D.4153-13) ;
- l'association qui envisage de recruter une personne de nationalité étrangère doit vérifier que l'intéressé est en possession d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. Il faut savoir que les ressortissants de l'Union européenne à l'exception des Bulgares et des Roumains, ne sont pas soumis à un régime d'autorisation de travail, de sorte qu'une simple vérification d'une pièce d'identité, dont une copie doit être conservée, suffit. En revanche, pour les ressortissants hors Union européenne, l'employeur doit s'assurer que le travailleur possède une carte de séjour (qui vaut par elle-même autorisation de travail) ou un titre de travail lui permettant d'occuper l'emploi. L'employeur doit s'assurer aussi de l'authenticité et de la validité du titre de séjour auprès des services de la préfecture, au minimum dans les deux jours ouvrables

précédant l'embauche. À défaut de réponse de la préfecture dans ce délai de deux jours, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation de vérification ;

• l'association peut être face à un travailleur qui souhaite cumuler des emplois. Elle doit alors s'assurer que la durée maximale du travail sera respectée, et pourra exiger, à cet effet, que lui soient communiqués tous documents lui permettant de vérifier la durée totale du travail. A défaut, l'employeur se met dans une situation d'infraction et encourt une amende de 5e classe. Il appartient aussi à l'association de vérifier que ce cumul ne créerait pas une situation de concurrence déloyale, ou ne contreviendrait pas à une clause d'exclusivité.

Démarches administratives associées à l'embauche

Après avoir procédé aux vérifications, l'association doit effectuer certaines déclarations auprès de l'administration et des organismes sociaux.

Ainsi, l'association est tenue de procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) au plus tôt 8 jours avant la date prévisible de l'embauche en cas de déclaration électronique (Art. R.1221-5), et au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche en cas de déclaration papier (Art. R.1221-5).

Cette déclaration permet de remplir les obligations suivantes :

• l'immatriculation de l'employeur au régime général de la Sécurité sociale, s'il s'agit d'une première embauche ;

• l'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie ou à la caisse de la mutualité sociale agricole, lorsque cette immatriculation n'a pas encore été réalisée ;

• la demande d'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage ;

• la demande d'adhésion à un service de santé au travail ;

• la demande de visite médicale d'embauche ;

• l'affiliation des salariés relevant uniquement du régime agricole aux institutions de retraite complémentaire et à certaines institutions de prévoyance. À noter que pour le régime général, c'est à l'association d'affilier son personnel à une caisse de retraite de l'ARRCO pour les salariés non cadres, ou de l'AGIRC pour les cadres et assimilés.

L'association doit alors adresser cette déclaration à l'URSSAF ou à la MSA du lieu dont dépend l'établissement où travaille le salarié. Cette transmission peut être opérée par voie électronique, télécopie ou encore lettre recommandée avec accusé de réception. Une fois le formulaire reçu, l'URSSAF en accuse réception dans un délai de 5 jours ouvrables, et l'employeur doit conserver cet accusé de réception jusqu'à ce qu'il ait envoyé la déclaration annuelle des salaires (DADS).

La DPAE doit obligatoirement être adressée par voie électronique depuis le 1er janvier 2012 pour les associations ayant accompli plus de 1 500 embauches en 2011 ; ce seuil passera à 500 pour 2013 sous peine de pénalités.

Le fait de ne pas effectuer la DPAE est sanctionné par une amende administrative égale à 300 fois le taux horaire minimum garanti, soit 1 047 € depuis le 1er juillet 2012, et une amende pénale de 5e classe, soit 7 500 € pour une personne morale.

En cas d'omission intentionnelle, l'employeur peut être poursuivi pour travail dissimulé et encourt une peine de 3 ans d'emprisonnement, ainsi qu'une amende de 225 000 € pour les personnes morales.

L'association doit remettre une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou une copie de l'accusé de réception au salarié, sauf remise du contrat de travail écrit incluant la mention de l'organisme destinataire de ladite déclaration.

Un contrat de travail

Aussi, le recours au salariat implique, outre d'établir une DPAE, de rédiger un contrat de travail conforme au droit du travail et à la convention collective dont l'association relève. Il faut savoir qu'afin de simplifier les formalités à l'embauche, les associations d'au plus 9 salariés équivalent temps plein ont la possibilité de recourir au chèque emploi associatif, qui permet en un seul document d'accomplir l'ensemble des formalités liées à l'embauche, et celles relatives aux obligations sociales et fiscales déclaratives.

Ce dispositif n'exonère pas pour autant l'association d'établir un contrat de travail écrit, et les documents relatifs à la rupture du contrat de travail le moment venu.

Le contrat de travail peut revêtir différentes formes, la forme classiquement employée étant le contrat à durée indéterminée (CDI). Cependant, les associations sont amenées parfois à recourir au contrat de travail à durée déterminée (CDD), qui ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, dans les cas limitativement énumérés par la loi. Les cas les plus utilisés sont les suivants :

• remplacement de salarié ;

• accroissement temporaire d'activité ;

• emploi à caractère saisonnier pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI ;

• CDD conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi, ou pour assurer une formation professionnelle.

Dans le cadre d'un CDD, la rédaction d'un contrat écrit est obligatoire, et ce quel que soit le motif pour lequel il est conclu. À défaut, il est réputé être à durée indéterminée.

À noter que le CDD écrit doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche ; à défaut, en cas de contestation portée devant le juge prud'homal, il pourra être requalifié en CDI.

Il n'en reste pas moins que l'intérêt principal du CDD, qui motive généralement son utilisation, est de simplifier pour l'employeur la rupture des relations contractuelles : le contrat cesse « automatiquement » à l'arrivée du terme ou à l'extinction de l'objet.

Les dangers du CDD

La sanction du non-respect des conditions de fond (motifs d'embauche) et/ou des règles de forme (contrat écrit) donne fréquemment lieu devant les juridictions prud'homales à la requalification en CDI.

L'appréciation du risque est d'autant plus malaisée qu'il s'agit d'une matière fluctuante au gré des arrêts de la Cour de cassation.

La requalification en CDI est encore plus pénible lorsqu'elle intervient après la fin du CDD, car elle rend alors la rupture du contrat abusive par nature, puisque intervenue sans procédure de licenciement.

La rupture anticipée du CDD reste complexe de par son encadrement législatif. En effet, les seules possibilités de rupture sont limitées à la rupture d'un commun accord, pour faute grave, pour une embauche définitive sous CDI, ou pour rupture conventionnelle, mais cette dernière possibilité pose des difficultés d'ordre pratique dans sa mise en œuvre.

Le défaut de respect de ces motifs de rupture du CDD entraîne de lourdes sanctions : des dommages et intérêts au minimum égaux aux salaires bruts jusqu'à la fin théorique du CDD.

Les contraintes du contrat à temps partiel

L'utilisation de l'emploi à temps partiel sera recherchée par l'employeur dans la même

optique que le CDD, à savoir l'adaptation de ses charges de personnel aux stricts besoins de l'association, dans un contexte de financements extrêmement tendu.
L'horaire à temps partiel, qui est la principale caractéristique de ce type de contrat, fait l'objet d'une réglementation stricte quant à sa mise en œuvre, son énoncé dans le contrat et sa modification :
• le défaut d'écrit entraîne une présomption de travail à temps complet ;
• l'employeur ne peut contraindre un salarié à passer à temps partiel ;
• le contrat doit stipuler le temps de travail hebdomadaire ou mensuel, ainsi que la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine ;
• les heures complémentaires sont limitées à 10 % de l'horaire de base ;
• l'utilisation régulière d'heures complémentaires peut aboutir à augmenter définitivement l'horaire de base ;
• la modification des horaires est difficile sans l'accord du salarié.

Déclaration des charges sociales et fiscales liées à l'emploi de salariés

Dès lors que l'association a recours au salariat, elle devra s'acquitter de l'ensemble des cotisations et contributions qui y sont attachées et que présente le tableau ci-dessous.
L'association peut bénéficier d'exonérations des cotisations de Sécurité sociale telles que la réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale, dite « réduction Fillon ». Cette réduction concerne l'ensemble des salariés soumis à l'obligation d'assurance chômage sans condition de durée de travail, mais dans la limite d'un plafond de salaire annuel.
Mais également d'exonérations particulières pour les contrats aidés (par exemple : CUI-CAE, contrat d'avenir, contrat de professionnalisation), ou en fonction de la situation géographique de l'association en zone franche urbaine (ZFU), en zone de redynamisation urbaine (ZRU) ou rurale (ZRR).
Enfin, il faut savoir que certains types d'associations peuvent bénéficier du calcul des cotisations et contributions de Sécurité sociale sur des bases forfaitaires pour une catégorie spécifique de salariés (par exemple, les associations dispensant la formation professionnelle continue et employant des

Récapitulatif des déclarations des charges sociales et fiscales liées à l'emploi

Organismes	Nature	Périodicité de déclaration
URSSAF ou MSA	- assurance maladie, maternité ; - assurance vieillesse ; - allocations familiales ; - accidents du travail ; - contribution autonomie ; - contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL) ; - assurance chômage ; - fonds de garantie des salaires (AGS) ; - contributions CSG/CRDS ; - éventuellement versement transport et forfait social	- Trimestrielle si 9 salariés au plus - Mensuelle si plus de 9 salariés et déclaration récapitulative annuelle
Caisses ARRCO et/ou AGIRC	Retraites complémentaires (adhésion obligatoire fixée par la convention collective ou déterminée par l'activité en l'absence de convention collective)	Trimestrielle et déclaration récapitulative annuelle
Caisses de prévoyance	Cotisation prévoyance éventuellement obligatoire selon les conventions collectives	Trimestrielle et déclaration récapitulative annuelle
Service des Impôts des Entreprises	Taxe sur les salaires Déclaration n° 2483 indiquant les modalités d'acquittement de la participation à la formation continue Déclaration n° 2485 indiquant les modalités d'acquittement de la taxe d'apprentissage si l'association est redevable des impôts commerciaux Déclaration n° 2080 indiquant les modalités d'acquittement de participation à l'effort construction pour les associations employant au moins 20 salariés équivalent temps plein	Trimestrielle ou mensuelle et déclaration récapitulative annuelle Annuelle le 2ème jour ouvré suivant le 1er mai de l'année suivant le versement des salaires Annuelle le 2ème jour ouvré suivant le 1er mai de la 2ème année suivant le versement des salaires
Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)	Participation à la formation continue	Annuelle avant le 1er mars de l'année suivant le versement des salaires
Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage	Taxe d'apprentissage si l'association est redevable des impôts commerciaux	Annuelle avant le 1er mars de l'année suivant le versement des salaires
Organisme collecteur de la participation à l'effort construction	Participation à l'effort construction obligatoire pour les associations employant au moins 20 salariés équivalent temps plein	Au plus tard le 31 décembre de l'année suivant le versement des salaires
Service de santé au travail	Cotisations au service de santé au travail	Variable selon le service de santé au travail

formateurs occasionnels, ou les associations sportives pour les primes de match versées, sous certaines conditions).

Focus sur la taxe sur les salaires

Cette taxe concerne les associations dont les recettes ne sont pas taxables à la TVA, ou ne le sont pas sur au moins 90% du total des recettes.

Lorsque l'association réalise à la fois des opérations taxables à la TVA et des opérations non soumises, un prorata correspondant au montant des recettes non soumises rapportées au total des recettes sera appliqué sur la taxe.

Dans ce cas, il peut être utile de créer des secteurs d'activités distincts afin que seules soient soumises les rémunérations du personnel affecté au secteur non taxable à la TVA (si des salariés interviennent sur un secteur soumis et non soumis, il conviendra d'appliquer le prorata de taxe sur les salaires).

Sont toutefois exonérés de taxe sur les salaires :

• les employeurs agricoles ;

• les rémunérations versées par les établissements d'enseignement supérieur visés au livre VII du Code de l'éducation ;

• les emplois aidés (CUI-CAE, contrats d'avenir, apprentis (en totalité pour les associations de moins de 10 salariés, limité à 11 % du Smic pour les autres) ;

• les rémunérations versées aux personnels spécifiquement embauchés à l'occasion et pour la durée des manifestations de bienfaisance exonérées de TVA ;

• les rémunérations des enseignants des CFA.

Les associations créées selon les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 (ainsi que celles régies par la loi locale dans les départements d'Alsace et Moselle), les syndicats professionnels et leurs unions, les congrégations, les associations intermédiaires conventionnées ainsi que les mutuelles régies par le Code de la mutualité et qui emploient moins de 30 salariés bénéficient d'un abattement sur le montant de la taxe sur les salaires normalement due (CGI, art. 1679 A). Par mesure de tolérance, l'administration accorde également cette réduction de taxe aux fondations reconnues d'utilité publique (D. adm. 5 L-1524 n° 5). Le montant de l'abattement annuel est actuellement fixé à 6 002 €.

Attention, le plafond de 30 salariés requis pour bénéficier de l'abattement ne s'applique qu'aux seules mutuelles. Il n'existe pas de seuil d'effectif pour les autres entités.

De plus, l'abattement ne s'applique qu'une seule fois par association (structure juridique) quel que soit son nombre d'établissements, de sites…

Taux actuel de la taxe sur les salaires

La taxe comporte un taux normal et des taux majorés qui frappent les rémunérations individuelles annuelles dépassant un certain montant.

Taxe sur les salaires		
Taux normal	**Pour la fraction des rémunérations individuelles comprises entre 7 604 € et 15 185 €**	**Pour la fraction des rémunérations excédant 15 185 €**
4,25 %	8,50 %	13,60 %

À noter que le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2013 prévoit une nouvelle tranche qui concernerait les rémunérations supérieures à 150 000 € avec un taux de 20 %.

La taxe doit être payée spontanément par l'association, annuellement si la taxe due au titre de l'année précédente est inférieure à 1 000 €, trimestriellement si la taxe était comprise entre 1 000 € et 4 000 €, mensuellement dans les autres cas.

Lorsque le cumul de la taxe due au cours de l'année dépasse 10 000 €, l'association doit passer en déclaration mensuelle le mois suivant ce dépassement, quelle que soit la périodicité fixée par la taxe versée l'année précédente.

Les obligations de télédéclaration et téléréglement des cotisations et taxes sur salaires

Le télépaiement et les déclarations dématérialisées s'imposent à tous les employeurs redevables de 100 000 € de cotisations et contributions sociales au titre de l'année civile précédente.

Au 1er janvier 2013, ce seuil sera abaissé à 50 000 €, sous peine de majoration.

Tout employeur concerné doit ainsi retourner, par voie dématérialisée, les déclarations obligatoires suivantes à l'URSSAF :

• le bordereau récapitulatif des cotisations mensuel ou trimestriel ;

• la DADS (déclaration annuelle des données sociales).

Les employeurs non visés par cette obligation de dématérialisation doivent cependant envoyer par télédéclaration leur DADS, qui doit être transmise au plus tard au 31 janvier, ainsi qu'un tableau récapitulatif des cotisations (TR), qui rappelle les rémunérations versées au cours de l'année civile précédente, les cotisations versées et le solde éventuel. L'envoi du TR papier (cerfa n°10107*04) étant supprimé depuis le 12 juillet 2012.

En conclusion, nous vous conseillons de vous faire accompagner pour l'ensemble de vos démarches déclaratives (contrats, déclarations sociales…). La matière sociale est en perpétuel mouvement et des litiges importants peuvent survenir du fait d'une imprécision dans le formalisme ou d'une mauvaise interprétation d'une règle. Il n'est pas rare non plus de passer à côté des quelques avantages sociaux existants, par simple méconnaissance des dispositifs disponibles.





DAHMANE

Interview

Bernard Limal

Président du Fonds de Dotation pour la Biodiversité

« Préserver la biodiversité, pour ne pas passer à côté de notre futur »

Le Fonds de Dotation pour la Biodiversité

Depuis 3 ans, le Fonds de Dotation pour la Biodiversité soutient des programmes de préservation du patrimoine naturel de notre planète et mène des actions de sensibilisation auprès du public. Bernard Limal, son président, nous en présente le fonctionnement.

Comment est né le Fonds de Dotation pour la Biodiversité ?

Le Fonds de Dotation pour la Biodiversité est né de la conjonction de deux éléments. D'une part, la prise de conscience accrue des sujets liés à la biodiversité, dans le contexte du Grenelle de l'Environnement. D'autre part, l'émergence, en 2008, des fonds de dotation. Un outil dont le législateur a voulu qu'il réunisse les avantages de l'association et de la fondation. Mais aussi en gommer les contraintes afin de faciliter la création d'organismes oeuvrant dans l'intérêt général.

Quels sont les objectifs de ce fonds de dotation ?

La préservation de la biodiversité est notre premier objectif. C'est pourquoi nous conduisons en direct avec les opérateurs de terrain des missions destinées à protéger des espèces végétales ou animales menacées, ou à préserver la qualité de l'environnement indispensable à la biodiversité, comme l'air ou l'eau. Ainsi, nous tentons de faire en sorte que l'équilibre qui est apparu dans le cadre de la diversité du vivant soit maintenu. De fait, nous n'entrons pas dans des débats philosophiques sur la place de l'Homme dans la nature. Pour nous, l'Homme fait partie de la biodiversité, et donc il faut qu'il trouve sa place aux côtés de toutes les espèces vivantes qui constituent le charme formidable de notre environnement.
Notre second objectif est de susciter une prise de conscience du grand public et des décideurs concernant les enjeux portés par la biodiversité. Cette mission de « faire-savoir » prend la forme de campagnes d'information, de sensibilisation et d'éducation notamment destinées aux enfants. Car l'ensemble des administrateurs et de l'équipe du Fonds de Dotation pour la Biodiversité partage la conviction que la meilleure éducation des parents passe par les enfants.

Un de vos programmes s'appelle « Save your logo ». Pourriez-vous nous le présenter ?

Le concept est assez simple. « Save your logo », nous permet de nous adresser à des entreprises qui ont un logo végétal ou animal et de leur tenir le discours suivant : « Vous avez bâti votre notoriété sur cette espèce, or cette espèce est menacée. Aidez-nous à la protéger. » C'est, en quelque sorte, un retour, une reconnaissance envers l'espèce qui leur sert de logo. Grâce à ce programme, nous avons déjà lancé des programmes de protection des crocodiles dans plusieurs pays avec Lacoste, des opérations de préservation des dauphins avec la MAAF, ou encore des missions de protection d'un rhinocéros au Népal en partenariat avec Rhinos.

Pensez-vous que les associations doivent mener des actions plus créatives afin de trouver des financements ?

C'était notre stratégie de départ. Il y a beaucoup d'acteurs qui interviennent dans le monde de la protection de la biodiversité, de grandes associations, des organisations internationales, de petites associations. Je ne me situe pas dans un esprit de concurrence. Simplement, quand on veut créer une nouvelle institution, j'ai le sentiment que pour réussir il faut capter l'attention en marquant sa différence. Par exemple, le programme « Save your logo » est typiquement un programme basé sur un concept, qu'on pourrait qualifier de marketing si nous étions une entreprise. Un programme qui nous a permis d'intéresser les mécènes afin qu'ils viennent nous aider à conduire des actions d'intérêt général.
Par ailleurs, nous privilégions une approche personnalisée de nos mécènes. C'est-à-dire que nous ne proposons pas des produits types mais que nous essayons de cibler les actions qui correspondent le mieux à leur image, à leur culture, à leur démarche, pour faire non pas du prêt-à-porter mais du sur-mesure. Ainsi nous arrivons à nouer des relations très constructives car nous partageons un vrai projet avec nos mécènes, tout en prenant soin de bien distinguer le rôle de chacun. Le mécène a sa responsabilité d'entreprise, le fonds de dotation a celle de choisir et d'appliquer les actions qui correspondent, de son point de vue, à l'intérêt général.

De quels moyens humains et financiers disposez-vous pour réaliser vos missions ?

Nous avons un dispositif de collecte qui bon an mal an, nous permet de réunir à peu près 1 M€ chaque année pour financer les actions d'intérêt général et le faire-savoir. Ensuite, le souci est de ne pas grever l'utilisation de ces fonds par des frais de fonctionnement démesurés. Donc, nous avons pris le parti d'avoir une équipe relativement légère nous permettant de réunir quelques compétences spécialisées qui nous sont indispensables tant du point de vue scientifique que de celui de la communication pour offrir une réponse efficace aux attentes des mécènes. Par ailleurs, la rigueur dans l'organisation, la

gestion financière et comptable a été pour moi, avant même que ne commence le premier programme, une condition impérative. Cela nous permet d'entretenir une relation professionnelle avec notre commissaire aux comptes Deloitte et de bénéficier d'une certification des comptes acquise depuis le début de l'institution.

Est-ce que ces éléments de transparence sont pris en compte par les mécènes ?

Tout à fait. Dans toutes les conventions passées avec les mécènes, se trouvent des obligations de reporting réguliers, d'information sur l'avancée des programmes, de la production d'un rapport annuel qui comprend un volet financier, mais aussi une clause qui autorise les mécènes à diligenter un audit de nos comptes. Une fois, un mécène a utilisé cette faculté et les deux conclusions de l'audit ont été que premièrement, la comptabilité était bien tenue. Et deuxièmement que l'audit ne lui avait pas appris grand-chose car nous leur avions déjà tout dit. Cela montre bien que du point de vue des mécènes, la question de la gestion des fonds et de la transparence de leur utilisation est essentielle. Je dirais même que c'est tellement essentiel que c'est le seul moyen de pouvoir s'inscrire dans une relation de confiance sur la durée avec le mécène. C'est la condition du succès.



« Offrir une gestion transparente est le seul moyen de s'inscrire dans une relation de confiance durable avec un mécène »

Quels sont vos projets pour les années à venir ?

D'abord nous entendons poursuivre « Save your logo » car c'est un programme qui donne entière satisfaction. Ensuite, nous souhaitons investir davantage sur le champ du faire-savoir. C'est-à-dire renforcer nos actions d'éducation, de sensibilisation en mettant en place des dispositifs d'information susceptibles d'intéresser le grand public soit, par des chroniques dans la presse, soit par l'organisation de concours à l'intention des enfants ou des jeunes, soit encore par des opérations de mobilisation par l'événementiel.

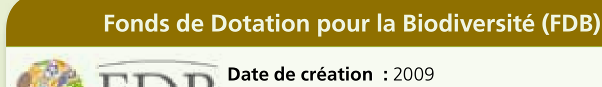
Nous envisageons également d'étendre notre activité en nous adressant à des entreprises qui n'ont pas de logo en rapport avec la biodiversité et de développer l'appel aux dons du grand public par des solutions de communication originales.

Enfin, le FDB lance une nouvelle initiative, le Fonds de soutien aux Atlas de la Biodiversité dans les Communes, pour mieux connaître et protéger la biodiversité proche de nous, celle de nos territoires. GRTgaz est la première entreprise à nous accompagner sur ce projet.

Le FDB soutient déjà 18 programmes de protection d'espèces en France comme à l'étranger



Le Vaquita de la mer de Cortez est le cétacé le plus menacé du monde



Fonds de Dotation pour la Biodiversité (FDB)

FDB

Date de création : 2009

Président : Bernard LIMAL

Adresse : 33, rue du Faubourg Saint Antoine - 75011 PARIS

Nombre de projets soutenus : 18

Projets soutenus :
- Protection d'espèces animales menacées : crocodile, dauphin, éléphant d'Afrique, rhinocéros
- Préservation de forêts primaires
- Atlas de la biodiversité dans les communes

Pays concernés :
- France (métropole et outre-mer) pour plus de la moitié des projets
- Burkina Faso, Chine, Colombie, Floride, Mexique, Népal, Niger, Philippines et Roumanie

Site internet : www.fdbiodiversite.org

Contact : Tél. : 01 53 33 88 18 / Email : info@fdbiodiversite.org

Retrouvez sur votre Espace client de notre site www.inextenso.fr l'entretien vidéo de Bernard Limal

Indice du coût de la construction

Année	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
2003	1 183	1 202	1 203	1 214
2004	1 225	1 267	1 272	1 269
2005	1 270	1 276	1 278	1 332
2006	1 362	1 366	1 381	1 406
2007	1 385	1 435	1 443	1 474
2008	1 497	1 562	1 594	1 523
2009	1 503	1 498	1 502	1 507
2010	1 508	1 517	1 520	1 533
2011	1 554	1 593	1 624	1 638
2012	1 617	**1 666**		

Depuis le 1er janvier 2006, les baux d'habitation sont indexés sur la valeur de l'indice de référence des loyers. Vous pouvez consulter cet indice sur le site Internet ***www.inextenso-associations.com,*** *rubrique « Actualités techniques » / « Chiffres utiles ».*

Barème fiscal de remboursement des frais kilométriques pour 2011

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km et jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV	0,405 €	818 € + (d x 0,242)	0,283 €
4 CV	0,487 €	1 063 € + (d x 0,274)	0,327 €
5 CV	0,536 €	1 180 € + (d x 0,3)	0,359 €
6 CV	0,561 €	1 223 € + (d x 0,316)	0,377 €
7 CV	0,587 €	1 278 € + (d x 0,332)	0,396 €
8 CV	0,619 €	1 338 € + (d x 0,352)	0,419 €
9 CV	0,635 €	1 338 € + (d x 0,368)	0,435 €
10 CV	0,668 €	1 383 € + (d x 0,391)	0,46 €
11 CV	0,681 €	1 358 € + (d x 0,41)	0,478 €
12 CV	0,717 €	1 458 € + (d x 0,426)	0,499 €
13 CV et plus	0,729 €	1 423 € + (d x 0,444)	0,515 €

d = distance parcourue à titre professionnel en 2011.

Frais kilométriques motos 2011

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,333 €	750 € + (d x 0,083)	d x 0,208 €
3,4 ou 5 CV	d x 0,395 €	978 € + (d x 0,069)	d x 0,232 €
+ de 5 CV	d x 0,511 €	1 332 € + (d x 0,067)	d x 0,289 €

d = distance parcourue à titre professionnel en 2011.

Frais kilométriques vélomoteurs et scooters 2011

Puissance administrative	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
- de 50 cm^3	d x 0,266 €	406 € + (d x 0,063)	d x 0,144 €

d = distance parcourue à titre professionnel en 2011.

Progression de l'indice du coût de la construction

Trimestre	Sur 3 ans	Sur 1 an
2e trim. 2009	9,66 %	- 4,10 %
3e trim. 2009	8,76 %	- 5,77 %
4e trim. 2009	7,18 %	- 1,05 %
1er trim. 2010	8,88 %	0,33 %
2e trim. 2010	5,71 %	1,27 %
3e trim. 2010	5,34 %	1,20 %
4e trim. 2010	4,00 %	1,73 %
1er trim. 2011	3,81 %	3,05 %
2e trim. 2011	1,98 %	5,01 %
3e trim. 2011	1,88 %	6,84 %
4e trim. 2011	7,55 %	6,85 %
1er trim. 2012	7,58 %	4,05 %
2e trim. 2012	**11,21 %**	**4,58 %**

Indice et taux d'intérêt

	2012		
	Août	Sept.	Oct.
Taux de base bancaire(1)	6,60 %	6,60 %	6,60 %(2)
Taux Eonia (moy. mensuelle)	0,1104 %	0,1003 %	0,0909 %
Indice des prix tous ménages	126,63	126,31	126,55
Hausse mensuelle	0,7 %	- 0,3 %	0,2 %
Hausse sur les 12 derniers mois	2,1 %	1,9 %	1,9 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit.
(2) Depuis le 15 octobre 2001.
Taux d'intérêt légal : 2007 : 2,95 % - 2008 : 3,99 % - 2009 : 3,79 % - 2010 : 0,65 % - 2011 : 0,38 % - 2012 : 0,71 %.

Taxe sur les salaires 2012

Taux(1)	Tranche de salaire brut/salarié	
	Salaire mensuel	Salaire annuel
4,25 %	- de 633,67 €	- de 7 604 €
8,50 %	de 633,67 € à 1 265,42 €	de 7 604 € à 15 185 €
13,60 %	+ de 1 265,42 €	+ de 15 185 €

Abattement des associations : 6 002 €

(1) Dom (sauf Guyane) : 2,95 %, Guyane : 2,55 %, toutes tranches confondues.

Frais kilométriques bénévoles*

Véhicule	Montant autorisé/km
Automobile	0,304 €
Vélomoteur, scooter, moto	0,118 €

** Pour réduction d'impôt 2011.*

Smic et minimum garanti en euros

SMIC 2012	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
SMIC horaire	9,22	9,22	9,22	9,22	9,22	9,22	9,40	9,40	9,40	9,40	9,40	**9,40**
Minimum garanti	3,44	3,44	3,40	3,44	3,44	3,44	3,49	3,49	3,49	3,49	3,49	**3,49**

Feuille de paie | Cotisations sur salaire brut depuis le 1er novembre 2012

Charges sur salaire brut	Base ❶	Cotisations à la charge du salarié	Cotisations à la charge de l'employeur ❷
CSG non déductible et **CRDS**	❸	2,90 %	-
CSG déductible	❸	5,10 %	-
Sécurité sociale			-
- Assurance-maladie	totalité	0,75 % ❹	12,80 % ❼
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,75 %	8,40 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,10 %	1,60 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,40 %
- Accidents du travail	totalité	-	taux variable
Contribution autonomie	totalité	-	0,30 % ❼
Cotisation logement (FNAL)			
- Employeurs de moins de 20 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 20 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranche A + B	2,40 %	4,00 %
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranche A + B	-	0,30 %
APEC	tranche A + B	0,024 %	0,036 %
Retraites complémentaires			
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 1	3,00 %	4,50 %
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 2	8,00 %	12,00 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 1	0,80 %	1,20 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 2	0,90 %	1,30 %
- Cadres (ARRCO)	tranche A	3,00 %	4,50 %
- Cadres (AGIRC) minimum ❺	tranche B	7,70 %	12,60 %
- Cadres supérieurs ❺	tranche C	variable ❽	variable ❽
- Cadres (AGFF)	tranche A	0,80 %	1,20 %
- Cadres (AGFF)	tranche B	0,90 %	1,30 %
Prévoyance cadres (taux minimum)	tranche A	-	1,50 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (employeurs de 10 salariés et plus)	totalité de la contribution	-	8,00 %
Versement de transport (associations de plus de 9 salariés)	totalité ❻	-	variable

❶ Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel SS. Tranche 2 : de 1 à 3 plafonds SS. Tranche B : de 1 à 4 plafonds SS. Tranche C : de 4 à 8 plafonds SS. ❷ Attention, les salaires inférieurs ou égaux à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction de cotisations patronales de Sécurité sociale. ❸ Base CSG et CRDS : salaire brut, majoré de certains éléments de rémunération, moins abattement forfaitaire de 1,75 % (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). ❹ Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale supplémentaire est due. ❺ À ces taux s'ajoute une contribution exceptionnelle et temporaire de 0,35 %, répartie entre l'employeur (0,22 %) et le cadre (0,13 %). ❻ Associations de plus de 9 salariés notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants. ❼ Attention, l'Urssaf intègre sur les bordereaux de cotisations le taux de la contribution solidarité-autonomie dans celui de l'assurance-maladie, ce qui porte le taux global de l'assurance-maladie à 13,10 %. ❽ Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable, le taux global étant de 20,30 %.

Avant d'établir vos feuilles de paie, n'hésitez pas à consulter le site Internet, rubrique « Actualités techniques » / « La Paie »

Smic mensuel en fonction de l'horaire hebdomadaire(1)

Horaire hebdomadaire	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel brut au 01/07/12*
35 h	151,67 h	1 425,70 €
36 h	156 h	1 476,58 €
37 h	160,33 h	1 527,46 €
38 h	164,67 h	1 578,45 €
39 h	169 h	1 629,33 €
40 h	173,33 h	1 680,21 €
41 h	177,67 h	1 731,20 €
42 h	182 h	1 782,08 €
43 h	186,33 h	1 832,96 €
44 h	190,67 h	1 894,15 €

** Calculé par nos soins (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures, avec majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà.*

Plafond de la Sécurité sociale

Brut	2012
Trimestre	9 093 €
Mois	3 031 €
Quinzaine	1 516 €
Semaine	699 €
Journée	167 €
Horaire(1)	23 €

Plafond annuel 2012 : 36 372 €
Plafond annuel 2011 : 35 352 €
Plafond annuel 2010 : 34 620 €
Plafond annuel 2009 : 34 308 €
Plafond annuel 2008 : 33 276 €
Plafond annuel 2007 : 32 184 €
(1) Pour une durée inférieure à 5 heures

Remboursement forfaitaire des frais professionnels 2012

Frais de nourriture	2012
• Restauration sur le lieu de travail	5,90 €
• Repas en cas de déplacement professionnel	17,40 € par repas
• Repas ou restauration hors entreprise	8,40 €
Logement et petit déjeuner	Par jour
• Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	62,20 €
- Au-delà de 3 mois	52,90 €
- Au-delà de 24 mois	43,50 €
• Autres départements*	46,20 €
- Au-delà de 3 mois	39,30 €
- Au-delà de 24 mois	31,80 €

** En métropole*

Arrêté des comptes
Réduisez les délais pour établir vos comptes annuels

Impliquer les opérationnels, mettre en place un calendrier précis, procéder à une pré-clôture partielle… autant d'actions qui vous permettrons d'établir vos comptes annuels sereinement.

DOSSIER RÉALISÉ PAR
ADELINE MARTINEZ - DELOITTE



R. KNESCHKE

La clôture des comptes annuels est un évènement majeur pour l'organisme, parfois redoutée par le surcroit d'activité qu'elle génère. C'est le plus souvent pour les services comptables une période de grande agitation, faite de recherches de documents et de renseignements. Car la production des comptes annuels ne se résume pas à établir un bilan et un compte de résultat pour les bailleurs de fonds, les autorités administratives ou le banquier. C'est aussi la rédaction d'une annexe qui les complète et les commente, et de diverses autres analyses réalisées à la demande de la direction générale, des administrateurs ou de tiers. À cela s'ajoute le calendrier juridique (bureau, conseil d'administration, assemblée générale…) qui ne tient pas toujours compte des contraintes de la direction financière pour établir les comptes. Au final, c'est une période de stress, qu'au travers de méthodes simples et pragmatiques nous vous proposons de réduire afin de vous permettre d'établir vos documents de manière harmonieuse.

Changer d'état d'esprit

Élaborer les états financiers n'est pas seulement l'affaire des comptables. La production rapide des états financiers ne peut être réalisée que si tous les services sont persuadés que l'obtention d'une information financière fiable et communiquée dans des délais courts après la date de clôture leur est nécessaire pour suivre et analyser leur performance. La Direction générale est en cela un élément moteur du processus.

Une répartition claire entre les opérationnels et les comptables

En premier lieu, il convient d'identifier « qui fait quoi », c'est-à-dire toutes les personnes qui ont un rôle dans la préparation de la clôture de la manière suivante :

- identifier clairement, par processus, les fournisseurs d'informations ;
- recenser avec eux la nature des informations nécessaires à la comptabilité, le format (informatisé ou non), le mode de transmission et la date limite d'obtention ;
- inventorier les éventuelles difficultés (goulets d'étranglement, zones d'ombre, retards prévisibles...).

La mise en place d'un calendrier

La construction d'un planning des opérations de clôture est un précieux document de travail qui est non seulement un outil de communication mais surtout un instrument de pilotage qui permet de contrôler le bon déroulement des travaux d'arrêté. Pour être efficace, le planning doit respecter les règles suivantes :

- chaque phase doit être décrite avec précision ;
- chaque étape doit comprendre l'intervenant, le travail produit, les moyens utilisés, la forme du support de transmission, les dates de début et de fin de l'opération, le destinataire ;
- le planning inclut non seulement les opérations associées à la comptabilité, mais également tous les autres services ;
- le planning doit être diffusé à l'ensemble des services et, idéalement, avec une note d'accompagnement signée du Directeur général afin de marquer l'engagement de tout le personnel dans la structure.

Organiser une réunion de préparation

Une réunion de travail est utile pour que les principaux acteurs puissent se rencontrer avant les opérations elles-mêmes et se sentent impliqués : direction générale, service juridique, fiscalistes, ressources humaines, services opérationnels... L'ordre du jour doit comprendre les instructions et planning de clôture, les conditions d'arrêté (moyens humains et techniques disponibles pour la clôture), les risques et événements significatifs intervenus au cours de la période (identification des opérations significatives et détermination des options comptables ou fiscales et modes de comptabilisation), les tâches

Une pré-clôture permet d'anticiper l'arrêté de certains comptes

critiques au niveau des processus amont (dates d'arrêté pour le chiffre des recettes, les achats, les immobilisations…, détermination des provisions pour risques, exploitation du résultat des inventaires, réciprocité des comptes de tiers dans les groupes associatifs, fédérations et unions…) et les retours d'expérience (par rapport à la clôture précédente).

Prendre l'habitude de procéder à une pré-clôture

Une pré-clôture consiste en un arrêté intermédiaire complet dont le périmètre peut être réduit à certains postes sensibles comme les provisions. Dans le cas d'une préclôture au 30 novembre pour une clôture annuelle au 31 décembre, seules les opérations de décembre feront l'objet de travaux de clôture approfondis au 31 décembre afin d'identifier si des évènements intervenus sur le dernier mois de l'exercice ont influencé de manière notable la présentation des comptes annuels et la réalité économique de la structure.
La réalisation d'une pré-clôture des comptes à une date proche de la date de clôture annuelle doit devenir une habitude pour anticiper certaines tâches à la fin de l'exercice. Par ailleurs, la communication des informations financières à la Direction générale un ou deux mois avant la clôture donne la possibilité et le temps nécessaire pour prendre les décisions qui s'imposent.
Voici quelques exemples de travaux les plus couramment réalisés qui peuvent être anticipés dans le cadre d'une pré-clôture.

La clôture des comptes d'immobilisations

Les travaux relatifs aux investissements, tels que la mise à jour du fichier des immobilisations, le recensement des acquisitions et des sorties, le traitement des encours, le calcul de la dotation aux amortissements, le rapprochement entre le fichier des immobilisations et la comptabilité, sont souvent consommateurs de temps compte tenu des volumes traités et l'absence d'information en provenance des autres services. Il convient donc de les réaliser lors d'une pré-clôture. Pour cela, il paraît nécessaire de fixer des règles pour éviter que des mouvements significatifs n'interviennent par la suite sur le mois de décembre : interdire les investissements en décembre, mettre en place une date limite d'activation des acquisitions pour ne pas devoir modifier le calcul de la dotation à la clôture, procéder à un inventaire physique en cours d'année et procéder à la saisie des mises au rebut dans le même temps…

La mise à jour des provisions pour dépréciation des comptes clients

La mise à jour des provisions pour dépréciation des comptes clients peut très bien être réalisée sur la base de la situation des comptes au 30 novembre suite à l'analyse de la balance âgée et des résultats des relances, au reclassement des créances à risque, au contrôle des comptes de dotation et reprises de provisions. Seuls les évènements majeurs et significatifs qui se produiraient entre la date de détermination des provisions et celle de la clôture seraient ensuite pris en compte.

La mise à jour des provisions pour risques et charges

Pour la détermination des provisions pour risques et charges, on peut appliquer le même principe que pour les clients. Le montant des provisions peut être arrêté au 30 novembre après une revue des dossiers en amont avec les services concernés et les juristes.

Opérations de trésorerie et opérations financières

Il est possible de gagner du temps en décembre et de limiter les écritures en rapprochement bancaire si une analyse approfondie de ces écritures est réalisée au 30 novembre et si une procédure consistant à ne plus émettre de règlement (émissions de chèques) ou ne plus réaliser de remises bancaires au-delà d'une date proche de la clôture, a été mise en place. Les écritures relatives aux emprunts, lignes de crédit, prêts peuvent également être anticipées à l'appui des échéanciers sans détenir de pièce externe.

Autres travaux à réaliser lors de la pré-clôture

- Le nettoyage des comptes de tiers clients et fournisseurs ;
- La détermination et la comptabilisation des charges constatées d'avance ;
- L'inventaire et le suivi des conventions de financement incorporant des clauses suspensives ou des clauses résolutoires ;
- L'évaluation de la provision pour indemnités de départ à la retraite ;
- La rédaction des annexes, notamment la mise à jour des règles et méthodes comptables ;
- L'énumération des faits marquants de l'exercice, le recensement des engagements hors bilan, des contributions volontaires en nature ;
- Le suivi et l'ajustement des comptes de liaison et des comptes de régularisation.

Nos recommandations

Le secret pour réduire les délais de réalisation des comptes annuels, c'est la communication, la préparation et surtout l'anticipation !
Pour cela, voici les idées clés à retenir :
- une discipline générale imposée par la direction, incluant des plannings et des procédures extrêmement détaillées, une répartition des tâches ;
- la participation de l'ensemble des services dans le processus de production des comptes ;
- la mise en place de réunions de travail pour identifier les points comptables délicats et valider les options de clôture ;
- la réalisation systématique d'une pré-clôture ;
- privilégier la rapidité à l'extrême précision ;
- autres facteurs clés de succès : disposer d'un reporting mensuel analysé permet d'anticiper les clôtures, la mise en place de procédures efficaces (notamment une procédure claire relative aux engagements de dépenses), posséder des systèmes informatiques suffisamment performants.

Questions | Réponses

POSEZ, VOUS AUSSI, VOS QUESTIONS AUX EXPERTS D'IN EXTENSO SUR LE SITE INTERNET
www.inextenso-associations.com

Rupture conventionnelle

Dois-je demander une autorisation à l'inspecteur du travail pour conclure une convention de rupture conventionnelle avec un salarié candidat aux élections professionnelles, ou puis-je me borner à la faire homologuer, comme c'est le cas avec un salarié ordinaire ?

Demander une autorisation auprès de l'inspecteur du travail semble, à l'heure actuelle, la démarche la plus sûre. En effet, selon une circulaire de la direction générale du Travail du 30 juillet 2012, pour pouvoir être valablement conclue avec tout salarié protégé, une convention de rupture conventionnelle doit être préalablement autorisée par l'inspecteur du travail.
Autrement dit, une autorisation administrative doit être obtenue non seulement pour les conventions de rupture conventionnelle conclues avec des représentants du personnel dont le mandat est en cours ou avec des salariés désignés comme délégués syndicaux, par exemple, mais également avec :
- des salariés ayant demandé l'organisation d'élections professionnelles ;
- des salariés candidats à ces élections ;
- des salariés anciens détenteurs de mandats.

Administrateurs et dirigeants

Lorsqu'on démissionne ou lorsqu'on n'est pas rééligible, jusqu'à quand court le mandat ?

Les statuts ou le règlement intérieur déterminent librement le fonctionnement de l'organe dirigeant. Ils doivent préciser les périodes de début et de fin de fonction des mandats des membres élus (administrateurs, membres du bureau).
Lorsque les statuts sont muets sur ce sujet, il est d'usage de considérer que le mandat court jusqu'au renouvellement de la fonction par la désignation de son remplaçant par l'organe prévu à cet effet (assemblée générale ou conseil d'administration).
En cas de démission, celle-ci produit tous ses effets dès lors qu'elle a été portée à la connaissance de l'association (bien souvent par lettre recommandée avec AR).

Fonds de dotation et libéralité

Notre fonds de dotation est pressenti pour recevoir un legs, mais celui-ci est assorti de conditions qui risquent d'avoir des conséquences insupportables eu égard à l'état de nos finances. Sommes-nous obligés néanmoins d'accepter ce legs ?

Non. Un fonds de dotation est libre d'accepter ou de refuser toute libéralité. Dans tous les cas, l'acceptation ou le refus doit être exprès et il est conseillé de formaliser ce refus par un écrit circonstancié. Le Comité stratégique des fonds de dotation, mis en place par le ministre de l'Économie et des Finances, a, sur ce point particulier, émis une recommandation.
Un fonds de dotation peut accepter une libéralité avec charge si cette dernière n'est pas incompatible avec l'objet du fonds. Dans le cas contraire, le fonds de dotation devra la refuser.

Recommandation n° 1 du comité stratégique des fonds de dotation, Rédiger une convention

Prise des congés payés

L'un de mes salariés est venu me voir pour me dire qu'il ne pourrait pas prendre tous ses jours de congés payés en raison d'une surcharge de travail. Puis-je compenser les jours de congés qu'il envisage de ne pas prendre par le versement d'une prime ?

A priori, ce genre d'accord est à prohiber. En effet, la Cour de cassation est très exigeante envers les employeurs qui doivent faire le maximum pour que leurs salariés puissent bénéficier intégralement de leur droit à repos annuel. Ainsi, dans une décision récente, elle a considéré qu'il revient à l'employeur de mettre son salarié en situation de pouvoir effectivement prendre ses congés payés. Et en cas de contestation, l'employeur doit notamment démontrer qu'il a bien informé à l'avance son salarié de la période au cours de laquelle ce dernier était susceptible de prendre ses congés payés, puis il doit s'assurer que ce salarié est effectivement parti en vacances.
Autant de règles qui font du versement d'une prime une solution risquée.